

Література

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Заходи з виконання Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні» від 15 лютого 2006 року / www.kmu.gov.ua
2. Малый бизнес в СНГ и Восточной Европе: трудности роста / Под ред. А. Ю. Чепуренко — М.: РНИСиНП, 2000. — 392 с.
3. Малые предприятия в России: прошлое, настоящее и будущее / Под ред. Б. П. Ясина — М.: Фонд «Либеральная миссия», 2003. — 220 с.
4. Системно-конструктивний підхід до управління структурами середнього та малого бізнесу // Підприємництво. — 2002. — № 1, 2.

Стаття надійшла до редакції 08.02.2007

УДК 331.101(091)(477)

О.П.Ольшанська, асистент, здобувач,
Полтавський Національний технічний університет
ім. Юрія Кондратюка

РОЗВИТОК ТЕОРЕТИЧНИХ ПОЛОЖЕНЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто основні теоретичні положення розвитку наукових поглядів на управління трудовим потенціалом із XV до XX ст., систематизовано етапи розвитку науки і практики управління трудовим потенціалом, показано структуру трудового потенціалу та процес управління ним.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудовий потенціал, управління, регіон (край).

З розвитком науки в новій соціально-економічній ситуації та формуванні інституційної економіки з'явилися нові підходи до визначення впливу людського чинника у виробництві та наукового обґрунтування ефективних і дійових заходів для забезпечення втілення в практику господарювання та систему управління економічних принципів і напрямів розвитку, викладених у Конституції й законодавчих актах України.

В економічній літературі найчастіше зустрічаються визначення поняття трудового потенціалу, зумовлені, насамперед, визнанням важливості людського фактора в забезпеченні результативності функціонування різних соціально-економічних систем різного рівня ієрархії. Це праці С.Бандура, Д.Богині, В.Брича,

М.Долішнього, Л.Смельяненко, І.Заславського, О.Заклети, Т. Заяць, Р. Капелюшнікова, А.Кашепова, В.Коваленка, А.Колота, Л.Костіна, О. Котляра, Г.Купалової, Л.Лебединської, Л. Лебедевої, Е.Лібанової, І.Маслової, В.Онікієнка, І.Петрової, В.Петюха, С.Пирожкова, В.Покрищука, В.Прокопова, М.Пітюлича, Ю.Туранського, О.Хомри, В.Яценка. Дедалі більше авторів схиляються до необхідності враховувати в оцінці процесу виробництва не кількісний бік забезпечення його трудовими ресурсами, а їх якісні характеристики. Так, Д.Богиня, О.Грішнова визначають трудовий потенціал як «інтегральну оцінку і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення» [1, с.42], а В.Онікієнко вважає, що трудовий потенціал — це сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю у народному господарстві з урахуванням її технологічної та технічної оснащеності [2, с. 42—44].

У більшості наукових публікацій прогноз розвитку трудового потенціалу на рівні регіону проводиться на основі оцінки показників демографічної ситуації, зайнятості та динаміки валового продукту області [3, с. 37—43; 4, с. 54—57; 5, с. 29—36]. При цьому є застосування як провідної концепції оцінки за критерієм вартості робочої сили краю.

Метою дослідження є пізнання сутнісного змісту системи управління трудовим потенціалом в регіонах України, що вимагає систематизації положень і висновків науки та практики на основі комплексного підходу та його застосування в практиці.

Пізнання сутнісного змісту системи управління трудовим потенціалом правомірно забезпечити на основі методологічного підходу, який базується на таких теоріях, принципах та наукових позиціях: соціально-економічній теорії: теорії трудової вартості, класичній, неокласичній, кейнсіанській, неокейнсіанській, макроекономічній; теорії макроекономічної нестабільності та антикризового регулювання; маржиналістській концепції та моделі ефективного використання факторів виробництва; економіко-психологічній теорії та концепції трудової мотивації, які вивчають поведінку людини — «суб'єктивного фактора виробництва»; теоретичних концепціях та практичному досвіді світового менеджменту, теорії, концепції та моделі управління персоналом; вітчизняній концепції формування та розвитку економічних механізмів управління трудовим потенціалом у системі дії регіональних факторів; теорії регіонального розвитку; теорії розміщення продуктивних сил. Основні положення цих теорій та концепцій

складають теоретико-методологічну основу конкретних програм і технологій управління трудовим потенціалом краю.

У процесі систематизації світових і вітчизняних наукових концепцій та підходів щодо управління трудовим потенціалом, на наш погляд, слід застосувати принцип історизму, який дозволяє виокремити такі етапи розвитку науки і практики управління трудовим потенціалом: етап зародження теорії управління трудовим потенціалом, етап розвитку її класичною, марксистською, кейнсіанською економічними школами; сучасний етап, який характеризується посиленням ролі регіонів в управлінні трудовим потенціалом.

Початок першого етапу правомірно віднести на кінець XV століття, коли проблема управління трудовим потенціалом та зайнятості населення почала набувати наукового значення. Це було пов'язано із зародженням капіталістичних відносин та структурними зрушеннями в економіці Англії. Свого часу Вільям Петті, засновник політичної економії в Англії, зводив систему управління трудовим потенціалом до матеріального стимулювання. Він вважав, що закон мав би забезпечувати робітнику тільки засоби до життя. В тому разі, коли йому дозволяють отримувати вдвічі більше — він працює вдвічі менше, ніж міг би працювати, а це для суспільства означає втрату такої ж кількості праці [6, с.83]. Франсуа Кене — визначний лідер і засновник школи фізіократів, навпаки, вважав, що заможність збуджує працелюбність, тому що люди користуються добробутом, який вона дає, звикають до вигод життя, до доброго харчування, дорогого одягу та бояться бідності, виховують таку саму звичку до праці та добробуту у своїх дітей, а успіх несе задоволення їхнім батьківським почуттям та самолюбству [7, с. 34—41].

Другий етап — XVIII століття — можна охарактеризувати подальшим розвитком наукових поглядів на управління трудовим потенціалом, який відбувався на основі «вчення про ринок», яке стало базовим ученням класичної політичної економії (А.Сміт, Д.Рікардо). Відповідно до цих поглядів, основним елементом системи управління трудовим потенціалом є ринок праці. Ринок праці, як і всі інші ринки, діє на основі цінової рівноваги, тобто основним ринковим регулятором служить ціна — у даному разі робочої сили (заробітна плата). А.Сміт виходив з тези про взаємозв'язок зростання заробітної плати і багатства. Він дотримувався погляду, згідно з яким збільшення приросту населення залежить від заробітної плати і його добробуту, що й сприяє підвищенню рівня народжуваності населення. І навпаки,

зниження заробітної плати зменшує чисельність населення. «Попит на людей, — стверджував А. Сміт, — як і попит на будь-який інший товар, регулює виробництво людей, прискорює його, коли воно проходить надто повільно, і затримує, коли воно відбувається надто швидко». А. Сміт розглядав закони розвитку трудового потенціалу і зайнятості крізь призму ринкових відносин попиту на працю і її пропозиції, між якими завжди існувала рівновага, яка могла бути динамічною, стаціонарною і регресивною. Якщо пропозиція праці мала, то ціна на неї висока, а якщо пропозиція велика, то ціна низька. «Ринок в одному випадку, — писав А. Сміт, — буде настільки недостатньо наповнений робочою силою, наскільки в другому випадку надмірно, і це швидко приведе ціну пропозиції до норми, яка потрібна для наявних суспільних умов» [8, с. 9, 17, 35—65]. Таких поглядів стосовно зайнятості дотримувався і Д. Рікардо. Він вважав, що природний закон збереження плати автоматично регулює підвищення заробітної плати, стимулює народжуваність населення, викликає перевагу пропозиції праці над попитом і веде до зниження ціни праці. Однак заробітна плата не може тривалий час залишатися нижчою від певного рівня, що визначається вартістю засобів існування, оскільки це викликає зменшення трудових ресурсів, тобто відставання пропозиції праці від попиту на неї, а це, в свою чергу, веде до підвищення заробітної плати. Отже, згідно з концепцією А. Сміта і Д. Рікардо, в ринковій господарській системі не може виникнути безробіття на тривалий період, бо система автоматично регулює рівновагу пропозиції та попиту на робочу силу. Школа А. Сміта і Д. Рікардо відображала той період економічного розвитку, коли безробіття ще не мало масового характеру.

Третій етап — ХХ ст. відзначився переходом капіталізму до індустріальної та постіндустріальної стадій розвитку. В цей час ускладнюються економічні зв'язки й економічні відносини, відбуваються істотні зміни і в механізмах управління трудовим потенціалом. Робітничий рух привів до розширення поняття «умови найму». Вони стали містити не тільки заробітну плату і робочий час, а й гарантії зайнятості, оплачений, але не відпрацьований робочий час (тобто відпустка), різні соціальні виплати. Змінилося ставлення до трудових ресурсів й у підприємців. Відносини конкуренції в системі сучасного виробництва висунули підвищені вимоги до якості трудових ресурсів: кваліфікації, професійної та загальноосвітньої підготовки, творчого відношення до праці, високої якості роботи. Бізнес активно включився в професійну під-

готовку кадрів, авансуючи тим самим працівників матеріальними засобами на навчання. При цьому значно зросла роль суб'єктивного чинника в управлінні трудовим потенціалом. Саме трудова поведінка характеризує інтегральний результат реалізації трудового потенціалу (рис. 1). Класик світової економічної теорії, українець М.І.Туган-Барановський зробив значний внесок у гуманістичне трактування місця і ролі людини, її праці в господарському розвитку. Він підніс світову та національну економічну науку на новий рівень узагальнення виходячи з критеріїв і цінностей новітніх досягнень суспільно-економічної думки [9, с.312—318, 322—325].

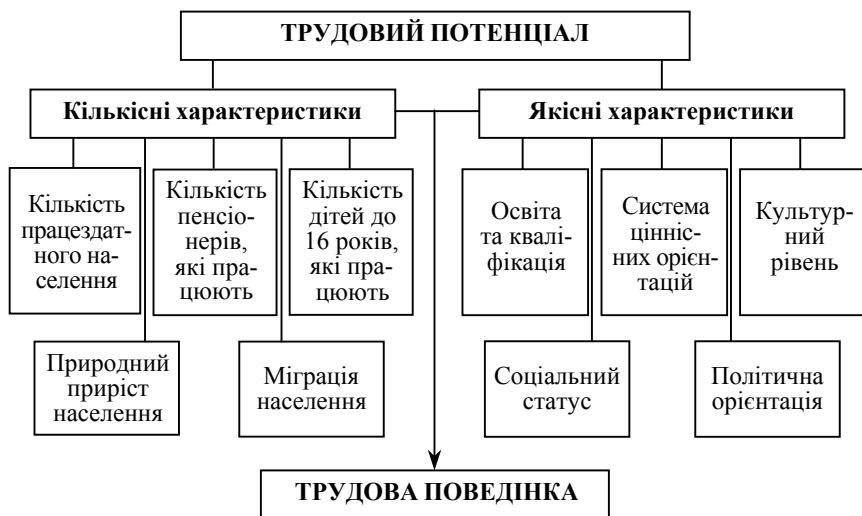


Рис. 1. Структура трудового потенціалу

Ми вважаємо, що «трудова поведінка», можна визначити, як комплекс дій і вчинків людей, які мають за мету задовольняти економічні інтереси як особисті, так і суспільні за допомогою своїх професійних, фізично-психологічних можливостей у певних соціально-економічних та організаційно-технічних умовах у процесі виробництва за збереження регіональних культурно-етнічних традицій, релігійних обрядів, з дотриманням чинного законодавства.

Систематизація наукових поглядів на процес управління трудовим потенціалом з метою конкретизації об'єкта економічної оцінки та меж її проведення дозволяє скласти таку класифікацію рівнів системи управління трудовим потенціалом:

- 1 рівень — система управління трудовим потенціалом країни;
- 2 рівень — система управління трудовим потенціалом краю (області);
- 3 рівень — система управління трудовим потенціалом міста (району);
- 4 рівень — система управління трудовим потенціалом підприємства (виробничого колективу).

Ми вважаємо, що систему управління трудовим потенціалом доцільно розглядати як сукупність соціально-економічних, демографічних екологічних, етнокультурних чинників (рис. 2).

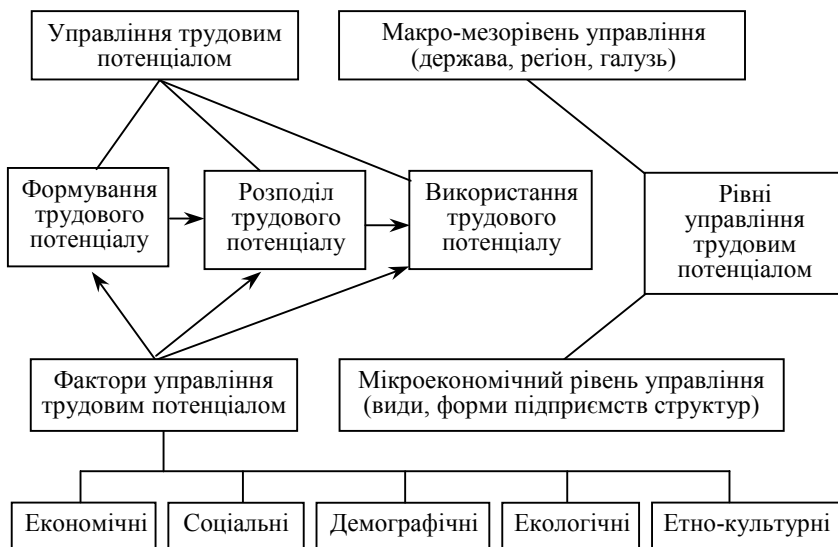


Рис. 2. Процес управління трудовим потенціалом

З огляду на вищесказане, автор вважає найдоцільнішим дослідженням комплексний науковий підхід до процесу управління трудовим потенціалом, який передбачає можливість реалізації функцій управління в єдиній системі на основі формування, розподілу, використання трудового потенціалу з

урахуванням крайових особливостей та етнокультурних норм їх поведінки.

Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання-Прес. 2000. — 313с. — С. 42.
2. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко та ін. — К.: РВПС України НАН України, 2001. — С. 42—44.
3. Лисенко Ю., Сергєєва Л. Структура цілей управління регіоном // Економіка України. 2004. — №5. — С. 37—43.
4. Калініченко. І., Романенко В. Регіональна диференціація в економіці України // Економіка України. — 2001 р. — № 6. — С. 54—57.
5. Кулішов В., Мустафін В., Сонько С. Сучасні особливості формування регіональних ринків // Економіка України. — 2001. — №7. — С.29—36.
6. Петти У. Экономические и статистические работы. — М., 1970. С.83.
7. Кене Ф. Вибрані економічні твори. — М., 1960. — С. 34—41.
8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962. — С. 9, 17, 35—65.
9. Злупко С. Економічна думка України. — Львів, 2000.— С. 312—318, 322—325.

Стаття надійшла до редакції 28.02.2007

УДК 331:004

О. В. Оришака, канд. тех. наук., доц.,
Кіровоградський національний технічний університет

ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто проблеми підготовки фахівців з управління персоналом і економіки праці в сучасних умовах та визначено шляхи їх розв'язання.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інформатизація суспільства, фахівці з управління персоналом і економіки праці, програмне забезпечення, комерційне програмне забезпечення, Вільне програмне забезпечення.